



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ22-73-К2

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

12 сентября 2022 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Фролкиной С.В.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 12 сентября 2022 г. кассационную жалобу Измайловой Натальи Александровны на решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 25 мая 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 октября 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10 февраля 2022 г.

по делу № 2-3732/21 Черёмушкинского районного суда г. Москвы по иску Измайловой Натальи Александровны к федеральному казённому учреждению «Государственное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка – детский сад № 1461» Службы внешней разведки Российской Федерации о признании незаконным отказа в приёме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства, возложении обязанности принять на работу на должность педагога изобразительного и прикладного искусства, заключить трудовой договор.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения Измайловой Н.А., её представителей – адвокатов Кыровой Е.Ю., Лозовой К.С., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя федерального казённого учреждения «Государственное

образовательное учреждение «Центр развития ребёнка – детский сад № 1461» Службы внешней разведки Российской Федерации по доверенности Горбаня И.А.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Измайлова Н.А. 25 марта 2021 г. обратилась в суд с иском к федеральному казённому учреждению «Государственное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка – детский сад № 1461» Службы внешней разведки Российской Федерации (далее также – Центр развития ребёнка – детский сад № 1461, работодатель) о признании незаконным отказа в приёме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства, возложении обязанности принять её на работу на должность педагога изобразительного и прикладного искусства, заключить с ней трудовой договор.

В обоснование заявленных требований Измайлова Н.А. указала, что работает в Центре развития ребёнка – детском саду № 1461 с марта 2012 г. в должности кладовщика, за время работы в этой должности она получила высшее образование по специальности «Педагогическое образование» с присвоением квалификации «бакалавр» в негосударственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Московский социально-педагогический институт» г. Москвы, что подтверждается дипломом с отличием от 23 июня 2018 г. Кроме того, ею получено дополнительное образование в рамках профессиональной переподготовки, присвоена квалификация «Преподаватель изобразительного и декоративно-прикладного искусства» с правом на ведение профессиональной деятельности в сфере преподавания изобразительного и декоративно-прикладного искусства по программам общего и дополнительного образования.

17 февраля 2021 г. она обратилась к работодателю с заявлением о приёме на работу на вакантную должность педагога дошкольного образования (педагога по ИЗО).

01 марта 2021 г. ответчиком ей дан ответ об отказе в приёме на вакантную должность без объяснения причин, который истец полагает незаконным, нарушающим её трудовые права, поскольку ответчиком не учтено наличие у неё необходимого образования и достаточной квалификации, отказ не связан с деловыми качествами соискателя, что запрещено статьёй 64 Трудового кодекса Российской Федерации.

В исковом заявлении Измайлова Н.А. также указала, что с 2018 года регулярно обращалась к работодателю с заявлениями о приёме на работу на каждую вакантную должность, но получала необоснованные отказы. Отказы ответчика в приёме на работу истца на должность воспитателя носят систематический характер, ей чинятся препятствия в карьерном росте. Отказы ответчика либо не мотивированны, либо имеют формулировку, не связанную с

профессиональными навыками истца, что свидетельствует о предвзятом отношении ответчика к истцу.

По приведённым основаниям Измайлова Н.А. просила суд признать незаконным отказ ответчика от 1 марта 2021 г. в приёме её на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства, возложить на ответчика обязанность принять Измайлову Н.А. на работу на должность педагога изобразительного и прикладного искусства и заключить с ней трудовой договор.

Решением Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 25 мая 2021 г. Измайловой Н.А. в удовлетворении исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 октября 2021 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10 февраля 2022 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Измайловой Н.А. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 22 июня 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 22 августа 2022 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав объяснения лиц, участвующих в деле, явившихся в судебное заседание, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судебными инстанциями были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что 11 марта 2012 г. Измайлова Н.А. была принята на работу в Центр развития ребёнка – детский сад № 1461 на должность кладовщика 2 разряда.

23 апреля 2018 г. Измайлова Н.А. обратилась к работодателю с заявлением о рассмотрении её кандидатуры на занятие вакантной должности воспитателя. 14 мая 2018 г. заведующим Центром развития ребёнка – детским садом № 1461 ей было сообщено о невозможности рассмотрения её кандидатуры на занятие должности воспитателя по причине отсутствия у Измайловой Н.А. профессионального образования.

23 июня 2018 г. Измайловой Н.А. выдан диплом о получении высшего образования по специальности «Педагогическое образование» с присвоением квалификации «бакалавр» в негосударственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Московский социально-педагогический институт» г. Москвы.

В 2018 году Измайлова Н.А. неоднократно обращалась к работодателю с заявлениями о переводе её на вакантную должность воспитателя в связи с получением высшего профессионального образования и требованием разъяснить ей причины отказа в переводе (заявления от 13 июня, 13 июля, 3 сентября, 30 ноября, 18, 27 декабря 2018 г.).

В ответах на эти заявления работодателем Измайловой Н.А. было сообщено о рассмотрении её кандидатуры в качестве соискателя на вакантную должность воспитателя, об отсутствии вакантной должности воспитателя (ответы от 9 июля, 13 августа, 26 сентября 2018 г.).

24 декабря 2018 г. и 22 января 2019 г. Измайловой Н.А. работодателем было сообщено о невозможности её перевода на должность воспитателя по причине нецелесообразности. В письмах указано, что перевод сотрудника на вакантную должность является правом работодателя, который обладает самостоятельностью при принятии кадровых решений.

17 февраля 2021 г. Измайлова Н.А. обратилась к работодателю с заявлением, в котором просила принять её на имеющееся вакантное место педагога дошкольного образования (педагога ИЗО), приложив диплом бакалавра по направлению подготовки «Педагогическое образование», диплом о профессиональной переподготовке по программе «Преподавание изобразительного (ИЗО) и декоративно-прикладного искусства (ДПИ) в дополнительном и общем образовании с учетом требований ФГТ и ФГОС», приложение к диплому о профессиональной переподготовке, часть сертификатов о прохождении вебинаров.

В ответе от 1 марта 2021 г. работодателем сообщено Измайловой Н.А. об отказе в переводе на вакантное место педагога дополнительного образования (изобразительная деятельность).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Измайловой Н.А. о признании незаконным отказа в приёме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства, возложении обязанности принять её на работу на должность педагога изобразительного и прикладного искусства и заключить трудовой договор, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что само по себе обращение к работодателю с заявлением о соответствующем переводе не является обстоятельством, обязывающим работодателя заключить трудовой договор в

дальнейшем и возлагающим на работодателя ответственность за отказ от заключения трудового договора, поскольку в силу положений статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон, которое сторонами достигнуто не было.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно сославшись на положения статей 2, 3 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации и отметив, что не представлены доказательства, свидетельствующие о допущенной ответчиком в отношении Измайловой Н.А. дискриминации. Суд апелляционной инстанции указал, что обстоятельства подачи истцом заявлений о переводе не влекут в отношении работодателя обязанности по изменению условий трудового договора, заключённого с истцом, вследствие чего действия работодателя не могут расцениваться как дискриминация по смыслу статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

1. В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации признаётся свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; равенство прав и возможностей работников; обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учётом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (часть 1 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым

кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзац второй части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (абзацы второй, третьей части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Требования к содержанию трудового договора определены статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон. К числу обязательных условий трудового договора отнесены условия о месте работы и о трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) (абзацы второй, третьей части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Главой 11 Трудового кодекса Российской Федерации определены правила заключения трудового договора (статьи 63–71) и установлены гарантии при заключении трудового договора (статья 64).

В числе гарантий при заключении трудового договора – запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора (часть 1 статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основания, условия и порядок изменения трудового договора урегулированы главой 12 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 72–76).

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий

трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 72¹ Трудового кодекса Российской Федерации переводом на другую работу является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72² названного кодекса.

Из приведённых положений Трудового кодекса Российской Федерации следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, который должен заключаться в письменной форме и должен содержать условия, на которых работником будет осуществляться трудовая деятельность. Обязательным для включения в трудовой договор является, в частности, условие о трудовой функции работника (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Согласованные сторонами трудового договора (работником и работодателем) условия трудового договора должны соблюдаться, а их изменение по общему правилу возможно лишь по обоюдному согласию сторон трудового договора. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора должно заключаться в письменной форме.

Одним из случаев изменения условий трудового договора является перевод работника на другую работу, то есть постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя. Перевод работника на другую работу является постоянным, если условия заключённого с ним трудового договора, касающиеся его трудовой функции и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, изменяются окончательно и фактически имеет место заключение с работником нового трудового договора. Перевод работника на другую работу у того же работодателя может осуществляться как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. При этом, по смыслу положений статей 21, 56, 64, 72 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи, при рассмотрении работодателем вопроса о возможности перевода работника на вакантную должность по инициативе самого работника на такого работника распространяются гарантии, установленные для лиц, впервые поступающих на работу к данному работодателю и заключающих с ним трудовой договор. Иное правоприменение приведёт к нарушению принципа равенства прав и возможностей работников, а именно установлению различий в правах лиц, уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на перевод на вакантную должность у данного работодателя, и лиц, не состоящих

в трудовых отношениях с этим работодателем и являющихся соискателями на эту же вакантную должность.

2. Статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (часть 2 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены названным Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства (часть 3 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нормам статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации корреспондируют требования статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие гарантии при заключении трудового договора и устанавливающие запрет на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника.

Согласно части 5 статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть без какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных

преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции Российской Федерации, статьи 2, 3, 64 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 1 Конвенции Международной организации труда № 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.). При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер (абзацы первый, второй пункта 10 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приёме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении такого договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приёме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным (абзацы четвёртый и пятый пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определённой профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определённого уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (абзац шестой пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Понятия квалификации работника и профессионального стандарта содержатся в статье 195¹ Трудового кодекса Российской Федерации. Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции.

Из изложенных нормативных положений следует, что действующим законодательством запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно способностях работника выполнять определённые трудовые функции с учётом имеющихся у него профессионально-

квалификационных качеств. Устанавливая для работников такие гарантии при заключении трудового договора, закон вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно и под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. При этом отказ в приёме на работу возможен, только если деловые качества, уровень образования и квалификации претендента не соответствуют заявленным работодателем требованиям. На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные статьёй 3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан разъяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину такого отказа в трудоустройстве. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме и в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Приведённые положения трудового законодательства о запрете отказа в приёме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и об обязанности работодателя разъяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа в трудоустройстве в полной мере распространяются и на лиц (работников), уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на занятие вакантной должности у данного работодателя в порядке перевода.

Положения норм права о порядке и условиях перевода работника на другую работу в их взаимосвязи с нормативными предписаниями о запрете необоснованного отказа работодателя в заключении трудового договора судами первой и апелляционной инстанций при проверке законности решения ответчика об отказе Измайловой Н.А. в приёме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства в порядке перевода применены неправильно. Следовательно, вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что само по себе обращение Измайловой Н.А. к работодателю с заявлением о переводе не является обстоятельством, обязывающим работодателя заключить трудовой договор в дальнейшем и возлагающим на работодателя ответственность за отказ от заключения трудового договора, со ссылкой на недостижение между работником и работодателем согласия о переводе нельзя признать правомерным.

По данному делу с учётом исковых требований Измайловой Н.А., возражений ответчика Центра развития ребёнка – детского сада № 1461 относительно иска и норм материального права, регулирующих спорные отношения (статьи 2, 3, 21, 56, 64, 72 Трудового кодекса Российской Федерации), юридически значимым являлось установление обстоятельств, связанных с соблюдением работодателем прав Измайловой Н.А. при принятии решения об отказе в переводе её на вакантную должность педагога

изобразительного и прикладного искусства, а именно выяснение причин, по которым работодателем принято такое решение, связаны ли эти причины с деловыми качествами Измайловой Н.А. или у работодателя имелись иные основания для отказа ей в переводе и не являлись ли причины отказа в переводе фактом проявления работодателем дискриминации в отношении Измайловой Н.А.

Суды первой и апелляционной инстанций в нарушение подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права, а также требований процессуального закона о доказательствах и доказывании (статьи 56, 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) названные обстоятельства не устанавливали, не определили их в качестве юридически значимых и ограничились лишь указанием на то, что подача Измайловой Н.А. заявления о переводе на вакантную должность не влечёт возникновения у работодателя обязанности по изменению условий трудового договора с Измайловой Н.А.

Указание суда апелляционной инстанции на отсутствие доказательств, свидетельствующих о допущенной ответчиком в отношении Измайловой Н.А. дискриминации, нельзя признать правомерным, поскольку причины отказа работодателя в переводе её на вакантную должность судами первой и апелляционной инстанций не устанавливались, соответственно, доводы Измайловой Н.А. о допущенной в отношении её дискриминации правовой оценки судебных инстанций не получили.

Ввиду изложенного вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Измайловой Н.А. о признании незаконным отказа в приёме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства, возложении обязанности принять её на работу на должность педагога изобразительного и прикладного искусства и заключить трудовой договор не отвечает требованиям закона. Этот вывод сделан судами первой и апелляционной инстанций без учёта норм трудового законодательства, не предусматривающих возможности отказа работодателя в переводе работника на вакантную должность по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и закрепляющих обязанность работодателя разъяснить обратившемуся к нему работнику конкретную причину отказа в переводе на вакантную должность, а также без установления имеющих значение для дела обстоятельств.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Измайловой Н.А. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 25 мая 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 октября 2021 г. и

определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10 февраля 2022 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Измайловой Н.А., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 25 мая 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 октября 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10 февраля 2022 г. по делу № 2-3732/21 Черёмушкинского районного суда г. Москвы отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Черёмушкинский районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Судьи